


---

Paris le 10 mai 2011

# Lettre ouverte au directeur général de pôle emploi

Monsieur le directeur général,

Après bientôt plus de deux ans et demi d'existence, pôle emploi poursuit sa course vers un avenir que l'on nous promettait radieux. Nous passons sur les ratios demandeurs/conseillers, sur l'idée que cette nouvelle institution ne devait pas être l'addition des deux anciens organismes, mais bel et bien un établissement qui se construisait en innovant
Un établissement qui devait prendre en compte les 3 parties qui le composent :

**Ses financeurs, ses usagers, ses agents publics et privés.**

Nous UNSA, nous serions de très mauvaise foi si nous disions que rien ne va, que tout est à revoir. Signataires d'une très grande partie des accords nationaux, dont la convention collective nationale, nous considérons encore aujourd'hui que chaque accord avait l'ambition d'améliorer l'existant de chacun. Faire respecter l'ensemble de ces accords est un travail quotidien, car entre la signature et la mise en musique un fossé existe toujours.

Malgré cela, il manque un accord emblématique à pôle emploi, celui sur les risques psychosociaux.

Un rapport de la direction générale du travail (DGT) en date du 19 avril 2011, constate que les accords les plus aboutis sont le fait d'entreprises qui ont une tradition de dialogue social et une volonté forte de son directeur général. Alors que dire des établissements qui n'ont pas d'accord du tout.
Certes il manquait les signatures d'une majorité d'organisations syndicales pour qu'il s'applique. Ceux qui s'y étaient opposés peuvent hélas constater que rien n'est venu combler le vide. Votre plan d'action M. Charpy est bien pâlichon par rapport aux mesures envisagées initialement dans le feu accord.

Un établissement qui regroupe près de 50000 personnes, venues du public, du privé, de l'AFPA, des ASSEDIC et de l'ANPE, un établissement qui modifie sa gestion du personnel, ses structures de direction, son organisation, qui se regroupe, fusionne… le tout sans garde-fou pour le personnel en dehors des dispositions du code du travail et une ou deux instructions de la direction générale.

C’est vrai, nous le disons, la direction générale n’est pas animée de mauvaises intentions pour ses agents, cette fusion s’est faite sans licenciement et le gain pour ceux et celles qui optaient était avantageux.
Pour autant la mise en place des dispositifs de réorganisation (sites uniques, projet REPERE, EID…) accroissent de manière exponentielle les risques psychosociaux. D’où l’intérêt des accords RPS, créer de l’opposable pour les agents, encadrer les pratiques managériales, les adoucir en quelque sorte.

Mais le pire est à venir avec la mise en place des primes de performance –si un accord avec les organisations syndicales est trouvé- pour les managers (REP, DAPE, DTD…)

La fixation d’objectifs individuels pour les managers au moment ou se déploie l’EID, REPERE… va multiplier les conflits agents/direction, d’ailleurs c’est déjà commencé, voir les pétitions, grèves, sanctions disciplinaires, occupations de locaux….

L’UNSA vous demande d’ouvrir sans délai de nouvelles négociations RPS, pour que pôle emploi ne fasse pas demain la une des journaux à l’instar de FRANCE TELECOM.

Le mode d’emploi si l’on en croit la DGT repose sur deux pré-requis :

1. **Tradition de dialogue social**
2. **Volonté forte du dirigeant de l’entreprise**

**Chacun dans cette affaire est au pied du mur et doit prendre ses responsabilités, à l’UNSA nous y sommes prêts.**

Veuillez agréer, Monsieur le directeur général, l’assurance de ma considération distinguée.

Dominique NUGUES

Secrétaire général

6, rue de la plaine 75020 PARIS Tel : 01 44 93 20 85 Fax : 01 44 93 26 15
Mail: syndicat.unsa@pole-emploi.fr / www.unsa-pole-emploi.fr